



BANCO CENTRAL DE CHILE

Reg. 091

Santiago, 9 de septiembre de 2019
GG 125/209

Señora
Camila Herrera S.
Presente

De mi consideración:

Me refiero a la solicitud ingresada al Banco Central de Chile con fecha 21 de agosto de 2019, en el marco de la Ley N° 20.285, denominada Ley de Acceso a la Información Pública (Ley de Transparencia) mediante la cual se requiere lo siguiente:

“Me gustaría obtener información sobre los KPI utilizados en la institución en el área de gestión de personas. Me aportaría mucho también conocer cuáles son los fines aplicados con que los utilizan, qué informes relevantes elaboran con ellos y si han podido medir el rendimiento de sus trabajadores en términos de productividad.

Me encuentro realizando una investigación relativa al uso de indicadores en el área de gestión de personas, específicamente en el sector público. Pertenezco a la Escuela de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de Chile”.

En relación a su solicitud, le informamos que la Gerencia de Recursos Humanos del Banco Central de Chile (BCCh), hace seguimiento a los siguientes indicadores relacionados con la gestión de personas:

- Dotación por Género
- Dotación por Nivel
- Dotación por División/Gerencia
- Dotación por tramo de edad
- Seguimiento de presupuesto y gasto de administración de personal
- Ausentismo maternal y no maternal
- Solicitudes de vacaciones y días administrativos
- Egresos lamentados y no lamentados por División/Gerencia
- Horas extras por división/gerencia
- Indicadores de capacitación (horas, personas) por División/gerencia
- Tiempos de selección
- Datos demográficos de postulantes y seleccionados
- Movilidad en la organización
- Indicadores de compensación: personas por nivel, % de personas en los tramos de renta, % de personas con aumentos por mérito, etc.
- Clima organizacional
- Indicadores de desempeño.



BANCO CENTRAL DE CHILE

Con los resultados de los indicadores mencionados se efectúa seguimiento al cumplimiento de la dotación autorizada, análisis de diversidad (postulaciones vs contrataciones), cumplimiento de equidad y competitividad en compensaciones. También se evalúan potenciales fuentes de conflictos en algunas divisiones/gerencias (fuga de talento, resultados de clima, horas extras, ausentismos, etc.) y se gestionan posibles mejoras.

Adicionalmente con esta información se generan informes trimestrales para el Consejo del Banco y para la Memoria Anual.

Por último, en relación a la productividad, el Banco mide esta variable a través de la revisión de los indicadores de cumplimientos de desempeño de los colaboradores del Banco. El desempeño es evaluado anualmente, con seguimiento semestral y con foco en principales tareas, iniciativas y proyectos. A su vez, se evalúan las competencias conductuales esperadas para cada cargo y persona.

Saluda atentamente a usted,

ALEJANDRO ZURBUCHEN S.
Gerente General

Por orden del señor Presidente

c.c.: Sr. Presidente
Jefe de Unidad de Acceso a la Información